

De politie en haar maatschappelijke partners:

Wat bedoel je daar mee?
Over wie gaat het dan?

Even ter herinnering...

- Veiligheid is geen probleem van de politie alleen maar van iedereen.
- Politie soms niet best geplaatst (IFG).
- In de WGP: gekozen voor het model van de 'community police' of Gemeenschapsgerichte politiezorg (GGPZ). Later EPZ.
- GGPZ: 5 pijlers:
 - *Externe oriëntatie.*
 - *Partnergericht.*
 - Probleemoplossend werken.
 - Accountability (rekenschap afleggen).
 - *Empowerment (bekwame betrokkenheid).*

Partnergericht werken: enkele vragen.

- Kent de politie de mogelijke partners?
- Werken we samen? Systematisch?
- Met welke partners? In welke domeinen?
- Hoe? Met respect ieders bevoegdheid?
- Hoe kijken we naar elkaar?
 - Als 'onderdeel' van ons actieplan?
 - Met respect ieders referentiekader?
- Performant? Grenzen samenwerking? Grenzen verleggen? Opportuniteiten?

Werken met partners

- Bij de uitvoering van het zonaal veiligheidsplan.
 - Uitvoering actieplannen.
 - Als organisatie.
- In de dagelijkse werking op terrein.
 - Doorverwijzing - sociale kaart (OCMW, CAW,...), wegbeheerder, diensten justitie, ...
 - Samenwerkingsakkoorden met diensten/organisaties.

Politiebeambte werkt met partners.

- Politieagent kent partners, bevoegdheden.
- Attitude politieagent is belangrijk binnen context GGPZ ('rollen'):
 - Wetshandhaver (repressief optreden).
 - Bemiddelaar en adviseur.
 - 'Luisterend oor' en doorverwijzen.
- Vaardigheden – attitude = bedrijfscultuur.
 - Empathie, open staan voor problemen burger.
 - Beleid kennen – grenzen.
 - Juiste bedrijfscultuur.

Wisselende rol politiebeambte.

- Geen verschillende polities:
 - Lokale politie: dicht bij mensen, bemiddelaar.
 - Federale politie: repressief, wetshandhaver.
- Wel wisselende rollen in zelfde functie.
 - Interventiedienst (eerste lijnpolitie) is moeilijkste dienst – veelheid situaties.
 - GGPZ: niet focus op wijkpolitie; focus op ganse korps. Overtuigd werken met partners.
- Korpscultuur is belangrijk.

Hoe werken aan gewenste cultuur?

- Visie – missie – waarden korps.
- In werkprocessen, vorming.
- Kaart bevoegdheden partners.
- Voorbeeldfunctie.
- Opvolging, bijsturen medewerkers.
- Overleg met partners.
- Accent in selectie en opleiding personeel.
- Belang signalen peergroep - voortrekkers.
- Werken rond weerstanden.

We werken met partners: alles OK nu ?

- Principes:
 - Werken o.b.v. gelijkwaardigheid, wederkerigheid, goede communicatie.
Duidelijke afspraken -> Vertrouwen!
 - Respect voor elkaars referentiekader - afstemming.
 - 'Afdwingen' van engagement.
 - Oog voor weerstanden – perceptie bij partner.
- De overheid als regisseur voor het integrale veiligheidsbeleid - budgetten.

Enkele kanttekeningen.

- Beroepsgeheim – vertrouwelijkheid.
 - Is niet absoluut, maar in de feiten...
 - Belang individu – maatschappij.
 - (Beperkte) info-uitwisseling moet kunnen, ook in belang van de persoon.
 - In beide richtingen (Vb. politie – hulpverlening) – zicht op de situatie.
- Ketengericht werken.
 - Werken rond veiligheid, overlast en leefbaarheid.
 - Samen-werken, met wederzijds respect.

Enkele kanttekeningen.

- Kerntaken? Ja, maar...
- Opleggen via omzendbrief? Werkt niet.
 - Moet in de bedrijfscultuur zitten.
 - Aanduiden contactambtenaren.
 - Veelheid aan omzendbrieven. Situatie op het terrein?
- Stimuleren 'good practices', ervaringsuitwisseling, ...

Enkele kanttekeningen.

- Projecten met partners zijn op maat, realistisch, aanvaardbaar, meetbaar en volgens een timing. Bewaken engagement.
- Partners en situatie verschillen per regio.
 - Kopiëren projecten is moeilijk.
- Partnergericht werken is een proces en een houding tegelijk.